

**NAGY ORSOLYA BERNADETT**

## **A KÖTELEZŐ SZAKMAI GYAKORLAT ÉRTÉKELÉSE MUNKAADÓI SZEMPONTBÓL**

### ***EVALUATION OF PROFESSIONAL INTERSHIP FROM THE PERSPECTIVE OF EMPLOYERS***

#### **ABSTRACT**

Higher education institutions provide mostly theoretical education for students, which are difficult to use in internship. For this reason, a compulsory internship is a great help, which becomes part of an increasing number of training programs. The Bologna Declaration and EU accession have largely transformed our country's higher education system. One important change in internship-intensive courses was the introduction of a mandatory semester. During the internship semester, students can gain professional experience and work related to their training in a real work environment. The internship training center can learn the students' performance, work, and after the end of the internship they can even work for them. Trainees can also increase the profits of training venues as the student's knowledge of the semester and the ability to work with the trainee is the same as an entrant, but at a significantly lower cost.

#### **1. Bevezetés**

A felsőoktatásban bekövetkező változások jelentős hatással vannak a munkaerőpiac helyzetére. A Bolognai folyamat megjelenésének következtében létrejöttek az osztott képzések és a gyakorlatigényes szakok. A folyamat célja az, hogy a felsőoktatást gyakorlatorientálttá tegye és az egyeteméről kikerülő fiatal munkaerőt megfeleltesse a gazdaság igényeinek (Kozma – Rébay 2008). A főiskolákon, egyetemeken résztvevő hallgatók magas száma jelentősen megnöveli a diákok, hallgatók munkaerő-piaci jelenlétét. A szervezeteknek kiváló alternatív munkaerőforrást biztosítanak a gyakorlatok, különösképpen igaz ez a nagy szezonális ingadozásokkal működő iparágak esetében.

Tanulmányom egyik célja átfogó képet adni a Debreceni Egyetem, kiemelten a Gazdaságtudományi Kar (későbbiekben: GTK) hallgatói és gyakornoki létszámának alakulásáról az egyetemi adatbázisok segítségével, valamint bemutatni a Karon teljesítendő kötelező szakmai gyakorlat feltételeit, költségeit és kötelezettségeit. A másik célom pedig az, hogy egy összehasonlító elemzést készítssek a gyakornoki foglalkoztatás, a teljes munkaidős foglalkoztatás és a diákmunka foglalkoztatási költségei között.

## 2. Anyag és módszer

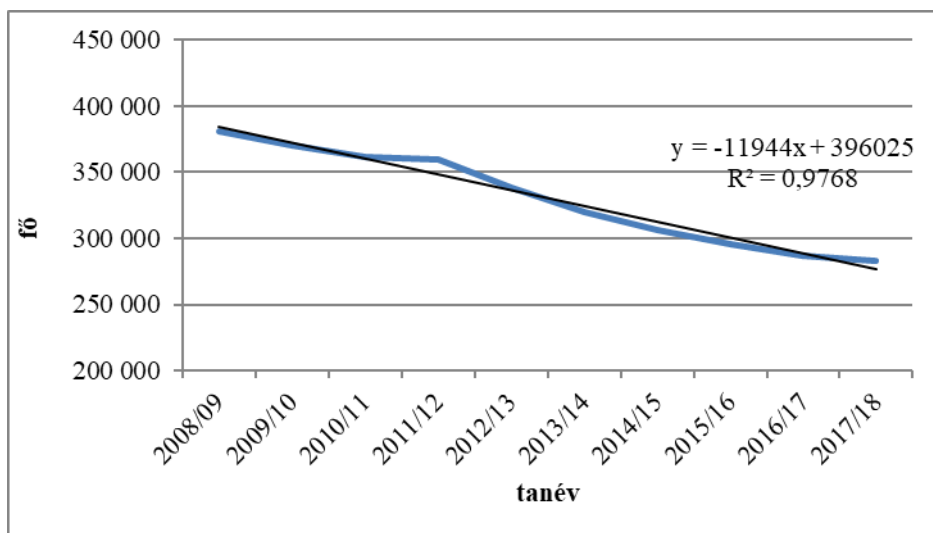
A hallgatói létszámok elemzéséhez az Oktatási Hivatal adatait és a Debreceni Egyetem hallgatói létszámmal kapcsolatos információs adatbázisait használok fel. A gyakornoki programban résztvevő hallgatókkal kapcsolatos létszámadatokat a GTK-n működő Gyakorlatszervező központ adatbázisaiból gyűjtöttem össze. A szakmai gyakorlattal és az egyéb foglalkoztatással járó költségek és feltételek számításakor a kapcsolódó törvényekben leírt információkkal és értékekkel számoltam (1995. évi CXVII. törvény, 1997. évi LXXX. törvény, 2005. évi CXXXIX. törvény, 2007. évi CXXVII. törvény, 2010. évi CLV. törvény, 2011. évi CCIV törvény, 230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet, 280/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet). A gyakorlati helyek munkáltatói szempontú értékelését pedig néhány vállalkozás képviselőjével készített interjú segítségével végeztem el.

## 3. A hallgatói létszámok alakulása Magyarországon

Magyarországon 22 db állami egyetem, 7 db nem állami egyetem, 1 db állami főiskola és 28 db nem állami főiskola működik (Oktatás 2018a). Az 1. diagram ismerteti a Magyarországon működő felsőoktatási intézmények hallgatói létszámának alakulását.

1. diagram: A hallgatói létszám alakulása Magyarországon (2008-2018)

*Diagram 1.: The evolution of student numbers in Hungary (2008-2018)*



(Az Oktatási Hivatal adatai alapján saját szerkesztés (Oktatás 2018b))

A 2008-as tanévet még 381 033 fő kezdte meg, míg a 2017-est már csak 283 350 fő. Az 1. diagramon adatai alapján megállapítható, hogy a magyarországi egyetemeken és főiskolákon 2008-tól kezdve folyamatosan csökkent a hallgatók száma. Az adatokra lineáris trendfüggvényt illesztettem. A modell linearitását és a meredekség  $p$  értékét is ellenőriztem ( $p=0,00$ ). Számításaim során minden esetben 5%-os szignifikancia szintet vettem figyelembe. A lineáris trendfüggvény alkalmazható az átlagos csökkenés meghatározására (Nagy – Balogh 2013). Ennek alapján megállapíthatjuk, hogy a hallgatók száma, évente átlagosan 11 944 fővel csökkent a vizsgált 10 tanév során.

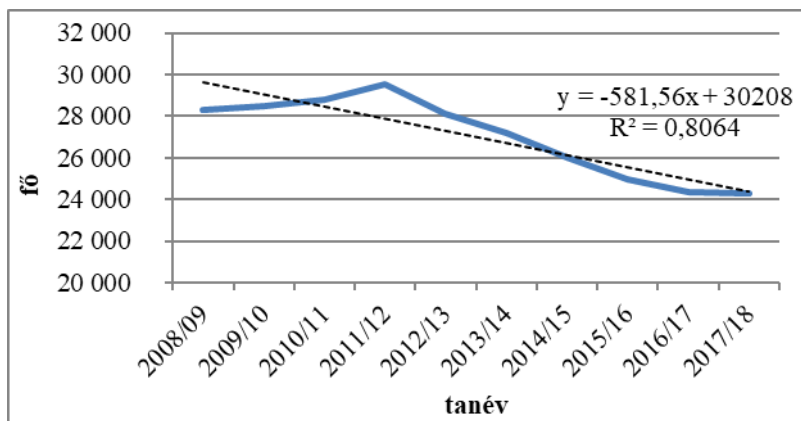
A csökkenés okát a népesség számának alakulásában kerestem. A 18-23 éves korosztály létszámát vizsgáltam, hiszen többségében ilyen idősön kezdik meg felsőfokú tanulmányaikat a diákok. Az elmúlt években csökkenés volt megfigyelhető a korosztály létszámában. Regressziószámítást végeztem, hogy megtudjam, van-e kapcsolat a népesség számának alakulása és a hallgatói létszám csökkenése között (Huzsvai 2012). A kiszámított  $R^2 = 0,73$ , ami azt jelenti, hogy a népesség csökkenése 73%-ban magyarázza a hallgatók számának csökkenését. A regresszióból az is kiderült, hogyha 1 fővel csökken a lakosság száma, akkor 1,19 fővel csökken a felsőoktatásban részt vevő hallgatók száma. Az eredményeim szignifikánsak voltak, mivel a  $p$  érték 0,03 volt.

### **3.1. A hallgatói létszámok alakulása a Debreceni Egyetemen**

A Debreceni Egyetem több mint 450 éve kezdte meg működését. Napjainkban Magyarország egyik legrégebben, folyamatosan ugyanabban a városban működő egyeteme. Az egyik legnagyobb hazai felsőoktatási komplexum, amely nemzetközi szinten is kimagasló tudományos eredményekkel rendelkezik. Tagja a világ 500 legjobb egyetemének is (Unideb.hu 2018a). Az egyetem 14 karának hallgatói létszámának alakulását szemlélteti a 2. diagram.

A hallgatók létszáma 2008-tól 2012-ig növekedést mutat, majd ezt követően csökkenő tendenciát figyelhetünk meg. Lineáris trendfüggvényt illesztettem az adatokra. A trendfüggvény illeszkedése jónak mondható, a modell linearitását és a meredekség  $p$  értékét is ellenőriztem ( $p=0,00$ ). Ennek alapján megállapítható, hogy a Debreceni Egyetem hallgatóinak létszáma az elmúlt 10 év során, évente átlagosan 582 fővel csökkent. A csökkenés összhangban van egyrészt az országos hallgatói létszám csökkenésével, másrészt pedig a demográfiai elemzésben megkapott eredményekkel is. A Debreceni Egyetem hallgatói a magyarországi felsőoktatási intézményekben tanulók 7-9%-át tették ki a vizsgált tanévekben.

2. diagram: A Debreceni Egyetem hallgatói létszámának alakulása (2008-2018)  
*Diagram 2.: Evolution of the number of students at a University of Debrecen (2008-2018)*



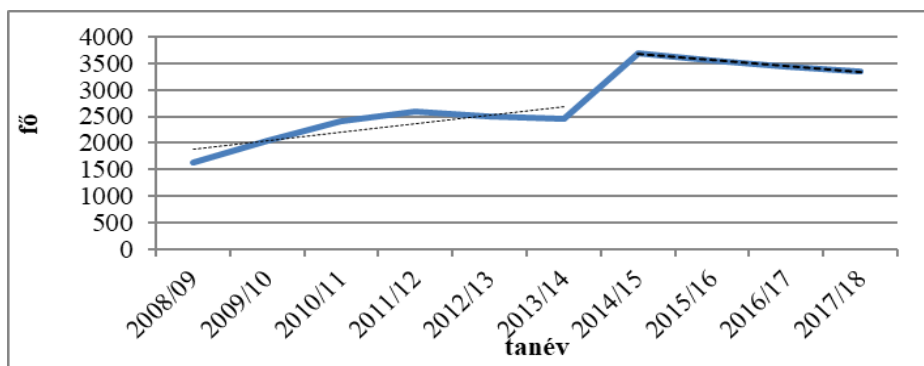
(A Debreceni Egyetem adatbázisa alapján saját szerkesztés (Unideb.hu 2018b))

### 3.2. A gyakornoki létszám alakulása a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Karán

A GTK a Debreceni Egyetem legnagyobb kara, ahol a hallgatók 6 felsőoktatási szakképzésen, 9 alapszakon, valamint 10 mesterszakon végezhetik tanulmányaikat. A 3. diagramon láthatjuk a hallgatók számának alakulását ezen a karon.

3. diagram: A Debreceni Egyetem GTK hallgatói létszámának alakulása (2008-2018)

*Diagram 3.: Evolution of the number of students at Faculty of Economist and Business at the University of Debrecen (2008-2018)*



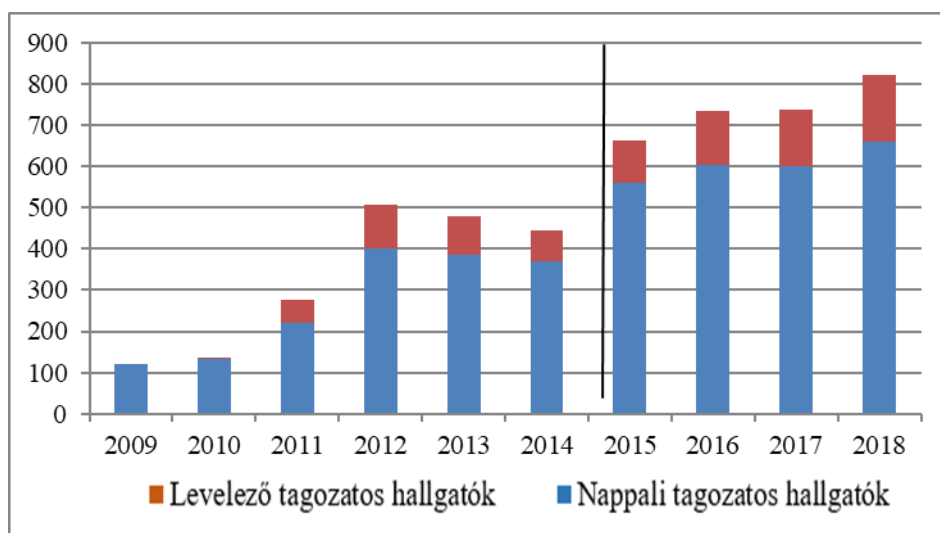
(A Debreceni Egyetem adatbázisa alapján saját szerkesztés (Unideb.hu 2018b))

2008-tól 2012-ig folyamatos növekedés, majd kisebb csökkenés figyelhető meg. A 2014/15-ös tanévben látható magas létszámemelkedést az okozta, hogy ebben a tanévben a Karhoz csatlakozott a korábbi Közgazdaság- és Gazdaságtudományi Kar. Ekkortól beszélhetünk a mai Gazdaságtudományi Karról. Innentől egy csekély mértékű folyamatos csökkenés figyelhető meg, amely az országos létszám és a demográfiai trendeknek megfelelő.

A 4. diagram mutatja be, hogy évente hány nappali és levelező tagozatos hallgató végezte el a kötelező szakmai gyakorlatot a karon.

4. diagram: A gyakornokok számának alakulása a Debreceni Egyetem GTK-n (2009-2018)

*Diagram 4.: Evolution of the number of interns at Faculty of Economist and Business at the University of Debrecen (2009-2018)*



(A Gyakorlatszervező központ adatbázisai alapján saját szerkesztés (MAG Praktikum 2018))

Míg 2009-ben még csak 120 hallgató vett részt a gyakornoki programban, addig napjainkra ez a szám már 821 főre emelkedett. A levelező tagozatos hallgatók aránya 0% és 21% között mozgott, míg a nappali tagozatosoké 79% és 100% között.

Ennyi hallgatónak nem könnyű gyakorlati helyet találni, ezért nagyon fontos, hogy minél több intézmény és cég megismerje, hogy milyen költségekkel és kötelezettségekkel jár a kötelező szakmai gyakorlat és minél több gyakorlati hely kapcsolódjon be a gyakornoki programba.

#### 4. A kötelező szakmai gyakorlat elméleti és intézményi háttere

A nemzeti felsőoktatásról szóló törvény szerint a „*Szakmai gyakorlat: felsőoktatási szakképzésben, alap-, mester- és osztatlan képzésben, külső gyakorlóhelyen vagy felsőoktatási intézményi gyakorlóhelyen teljesítendő részben önálló hallgatói tevékenység*” (2011. évi CCIV. törvény). „*A szakmai gyakorlat olyan gyakorlásra irányuló, irányított és strukturált tevékenység, melynek keretében a hallgató védett vagy valós munkaerőpiacon próbálja ki az oktatási intézmény által átadott szakmai tudását és a tanulási folyamat keretében tapasztalja meg a szakterület sajátosságait.*” A megfogalmazás nem feltétlenül a munkavégzést emeli ki, mint legfontosabb tevékenységet a szakmai gyakorlat során, hanem inkább arra fókuszál, hogy a gyakorlat megszerzésekor a gyakorlásra és a tanulásra helyezi a hangsúlyt. Kérdés az, hogy mit akarnak azok a szervezetek, akik fogadják a hallgatókat. Vannak olyanok, akik jó szakmai alaptudású és általános kompetenciákkal rendelkező hallgatókat fogadó gazdálkodó szervezetek. Az ilyen típusú vállalkozások úgy gondolják, hogy a tényleges speciális szaktudást a későbbi munkatapasztalatok során fogja megszerezni a gyakornok. Ezek a szervezetek azért fogadják szívesen a gyakornokokat, mert hosszú távú HR programjuk van, és saját maguknak nevelik ki az adott vállalatra jellemző munkakultúrával rendelkező dolgozókat. A vállalkozások másik csoportja olyan hallgatókat fogad szívesen, akik az adott szakterületen már magas szintű ismeretekkel rendelkeznek, viszonylag hamar munkába állíthatót, nem kell nagy ráfordítást eszközölni a betanításuknál. Gyakorlatilag már kész szakembereket várnak a felsőoktatási intézményekből. Ezek a cégek elsősorban úgy kezelik a szakmai gyakorlatra hozzájuk kerülő gyakornokokat, mint ingyenes vagy olcsó munkaerőt, akiket már a rövid szakmai gyakorlat ideje alatt be tudnak integrálni a munkafolyamatokba (Mátyási 2006).

A felsőoktatási intézményekre többnyire az elméleti jellegű oktatás jellemző, melyet nehezen tudnak a diákok a gyakorlatban hasznosítani. Ezért fontos az egyre több képzésben megjelelő kötelező szakmai gyakorlat (Polyacskó 2009), hiszen a legtöbb munkavállaló a gyakorlati ismereteket hiányolja a hallgatókból (Kiss 2008). A Bolognai Nyilatkozat és az Európai Unió csatlakozás jelentős mértékben átalakította Magyarország felsőoktatási rendszerét, melynek során a gyakorlatigényes képzési szakok esetében bevezetésre került a kötelező szakmai gyakorlati félév (2011. évi CCIV. törvény). A szakmai gyakorlati képzést az egyetemek képzési és kimeneti követelményeiben meghatározottak szerint, a szak tantervének megfelelően kell végezni (230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet). A gyakorlati félév ideje alatt a hallgatók valós munkakörnyezetben, képzésükhöz közvetlenül kapcsolódó munkát tudnak végezni. Ahhoz, hogy ez eredményes legyen, a gyakorlóhelynek jól felkészültnek kell lennie, és megfelelően átgondolt program szerint kell a gyakorlati képzésnek megvalósulnia. A gyakorlat időtartama felfogható próbaidőként is, hiszen számos esetben a cégek a gyakorlat letöltését követően állást ajánlanak azoknak a

hallgatóknak, akiknek a munkájával meg vannak elégedve (Györgyi 2012). Több kutatás is született már, amely a szakmai gyakorlat pozitív hatásairól számol be (Hodgson - Spours 2001). Pozitív hatás lehet a tudás és a készségek elsajátítása, az oktatás és a munkaerőpiac közötti átmenet megkönnyítése, továbbá az idővel való gazdálkodás és a kommunikációs készségek fejlődése is (Callender – Kemp 2000; Hakim 1996).

#### **4.1. A szakmai gyakorlatot töltő hallgatók fogadásának feltételei és költségei**

Ebben a fejezetben kerülnek bemutatásra a hallgatók fogadásához szükséges dokumentumok és a nekik fizetendő díjak. Egy hallgató csak akkor tölthet egy szervezetnél szakmai gyakorlatot, ha van a gyakorlati képzőhely és az egyetem között érvényes együttműködési megállapodás. Ezen felül a 2012. szeptember 1-én hatályba lépő nemzeti felsőoktatásról szóló törvény kimondja, hogy a szakmai gyakorlaton lévő hallgatók csak hallgatói munkaszerződéssel végezhetnek munkát. Ez a rendelkezés azokra a hallgatókra vonatkozik, akik 2012. szeptember 1. után kezdték meg felsőfokú tanulmányaikat és csak a gazdálkodó szervezeteknél töltött gyakorlatra érvényes. Költségvetési intézményeknél ennek hiányában is végezhető a szakmai gyakorlat (2011. évi CCIV. törvény). A gyakornokok a hallgatói jogviszony alapján továbbra is jogosultak lesznek a természetbeni egészségügyi ellátásokra, ezért munkavállalóként nem kell őket bejelenteni. Táppénz erre az időszakra nem jár nekik és ez az időszak a nyugdíjra jogosító szolgálati időbe sem számítható be (Pentz 2014).

A 2012. szeptember 1. előtt kezdett hallgatókra a 2005. évi CXXXIX. törvény, ezt követően beiskolázott hallgatókra pedig a 2011. évi CCIV törvény vonatkozik. A 2005. évi CXXXIX. törvény a felsőoktatásról törvény szerint a gazdálkodó szervezetek kötelesek juttatást biztosítani a gyakornoknak, amennyiben 6 hétnél hosszabb gyakorlati időt töltenek náluk. Ennek a mértéke a minimálbér 15%-a hetente (2005. évi CXXXIX. törvény). A 2011. évi CCIV törvény szerint a hallgatót díjazás illeti meg, abban az esetben, ha a gyakorlati ideje egybefüggően eléri a 6 hetet. Ennek mértéke 2018. december 31-ig legalább hetente a mindenkori minimálbér 15%-a volt, 2019. január 1-től pedig a kötelező legkisebb munkabér 65%-a havonta. A gyakorlóhely a fenti összegnél nagyobb összegű díjazást is adhat a hallgatónak. Ebben az esetben a minimálbért meg nem haladó rész szintén adómentes juttatásnak minősül. A fizetéssel kapcsolatos rendelkezések csak a gazdálkodó szervezetekre vonatkoznak. Költségvetési intézményeknél díjazás nélkül is sor kerülhet a szakmai gyakorlatra (2011. évi CCIV törvény).

Azok a cégek, akik szakképzési hozzájárulás fizetésére kötelezettek, a bruttó kötelezettségük mértékét tudják csökkenteni, abban az esetben, ha állami támogatású képzésen vesz részt a hallgató. 2012-ig hallgatónként legfeljebb 440 000 Ft/fővel lehetett csökkenteni évente a hozzájárulás mértékét. 2012-től pedig a mindenkori éves költségvetési törvényben meghatározott alaphozmérték szerinti

összeggel, amely 2019-ben 480 000 Ft/fő/év (2011. évi CLV. törvény; 280/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet; 2018. évi L. törvény).

## **5. A gyakornokok foglalkoztatási költségeinek összehasonlító elemzése**

A költségeket a könnyebb áttekinthetőség érdekében egy hónapos időtartamra vonatkoztatva mutatom be, a 2019-ben hatályos törvények és adatok alapján. Amennyiben a vállalkozás kötelező szakmai gyakorlatot töltő hallgatót foglalkoztat, havonta a mindenkor minimálbér 65%-át kell a hallgató számára kifizetnie. A minimálbér 2019-ben bruttó 149 000 Ft. Így egy hónapban 96 850 Ft-ot fizet ki a cég egy hallgatónak. Ez az összeg adó- és járulékmentes, mivel a hallgató kötelező szakmai gyakorlatot teljesít. Amennyiben a cég szakképzési hozzájárulás fizetésére kötelezett és az általa foglalkoztatott hallgató államilag támogatott képzésen vesz részt, a hallgatók foglalkoztatása miatt csökkentő tételt tud elszámolni. 2019-ben az alapszabvány összege 480 000 Ft/fő/év. Ez azt jelenti, hogy minden a hallgató által ledolgozott nap után 4 800 Ft csökkentő tétel számolható el, mivel az éves normatíva összegét naponta 100-zal kell osztani (280/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet).

Amennyiben a hallgató egy hónapban 20 napot dolgozik, akkor ennek megfelelően

$4\,800 \cdot 20 = 96\,000$  Ft csökkentő tétel számolható el. Ha tehát megnézzük, hogy mekkora összeget fizet a cég és mennyit tud ebből csökkentő tételként elszámolni, akkor láthatjuk, hogy  $96\,850 - 96\,000 = 850$  Ft-ba kerül egy gyakornok foglalkoztatása havonta.

### **5.1. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatásának költségei**

A költségelőnyök szemléltetése érdekében két foglalkoztatási forma költségeivel hasonlítottam össze a szakmai gyakorlatot töltő hallgatók foglalkoztatásának költségét. Az egyik a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló költsége minimálbéren kiszámítva, a másik pedig az iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diáknak fizetett bér minimális órabéren számolva. Amennyiben a munkáltató teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót alkalmaz és a dolgozó minimálbért kap a munkájukért, akkor kedvezményeket nem tud igénybe venni.

Az 1. táblázat szemlélteti, hogy egy teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazott bruttó béréből milyen mértékű és összegű adók és járulékok kerülnek levonásra. Látható, hogy a bruttó bér 33,5%-át vonják le adó és járulék címen, a munkavállaló jövedelme így a bruttó bér 66,5%-a, azaz 99 085 Ft.



1. táblázat: A teljes munkaidőben foglalkoztatott alkalmazott bérének alakulása

*Table 1.: Changes in wages of full-time employees*

Bruttó minimálbér		149 000 Ft
Személyi jövedelemadó előleg	15 %	22 350 Ft
Nyugdíjjárulék	10 %	14 900 Ft
Természetbeni egészségbiztosítási járulék	4 %	5 960 Ft
Pénzbeli egészségbiztosítási járulék	3 %	4 470 Ft
Munkaerő-piaci egészségbiztosítási járulék	1,5 %	2 235 Ft
Munkavállalótól levont adó és járulék összesen	33,5 %	49 915 Ft
Nettó bér		99 085 Ft

(A 1995. évi CXVII. törvény és a 1997. évi LXXX. törvény alapján saját szerkesztés)

A 2. táblázat a munkáltatót terhelő költségeket mutatja be. A munkáltató a bruttó béren felül szociális hozzájárulási adót és szakképzési hozzájárulást fizet. Az összes teher mértéke ekkor 21%, azaz 31 290 Ft. Így a munkaadó összes költsége 180.290 Ft.

2. táblázat: A munkáltatót terhelő költségek bemutatása

*Table 2.: Presentation of the employer's costs*

Bruttó bér		149 000 Ft
Szociális hozzájárulási adó	19,5 %	29 055 Ft
Szakképzési hozzájárulás	1,5 %	2 235 Ft
Munkaadó terhei összesen	21 %	31 290 Ft
Munkaadó összes költsége		180 290 Ft

(A 2011. évi CLV. törvény alapján saját szerkesztés)

## 5.2. A diákmunkás foglalkoztatásának költségei

Amennyiben a munkaadó iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diákot alkalmaz, akkor a szövetkezettel megbízási szerződést kell kötnie. Ebben az esetben a cég megbízási díjat fizet az iskolaszövetkezetnek. Egy általam megkérdezett Iskolaszövetkezetnél ez a díj 995 Ft/fő/óra.

A diák minimális órabért kap, amely jelenleg bruttó 857 Ft/óra. Ez az összeg a megbízási díjból kerül kifizetésre. Számításaimat úgy végeztem el, mintha a diák

napi 8 órát és havi 160 órát dolgozna. A cég költsége a megbízási költség, vagyis  $995 \text{ Ft} \cdot 160 \text{ óra} = 159\,200 \text{ Ft}$ .

Az iskolaszövetkezet a megbízási díjból fizeti ki a hallgató bérét, így az ő költsége a munkavállaló bruttó bére, azaz  $857 \text{ Ft} \cdot 160 \text{ óra} = 137\,120 \text{ Ft}$ .

3. táblázat: A diákok bérének alakulása

*Table 3.: Student wage evolution*

Bruttó órabér		857 Ft
Személyi jövedelemadó előleg	15 %	128,55 Ft
Nettó órabér		728,45 Ft

(A 1995. évi CXVII. törvény alapján saját szerkesztés)

A 3. táblázat szemlélteti, hogy a hallgatóknak a 15%-os személyi jövedelemadó befizetésén kívül más adót és járulékot nem kell fizetniük. A táblázat azért órabért tartalmaz, mert az iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott diákok rugalmas munkaidőben végezhetnek munkát, ezért nem havi bért határoznak meg számukra, hanem a fizetésüket a ténylegesen ledolgozott órák száma után kapják.

A hallgató havi bére  $728,45 \text{ Ft} \cdot 160 \text{ óra} = 116\,552 \text{ Ft}$ . A hallgató után járulékfizetési kötelezettség nincs, hiszen a hallgatói jogviszony alapján jár neki a természetbeni egészségügyi ellátás. A hallgató költsége így tehát marad a korábban kiszámolt megbízási költség, amely  $159\,200 \text{ Ft}$ .

A 4. táblázat egy összesítést tartalmaz a munkáltató költségeiről az egyes foglalkoztatási formák alapján.

4. táblázat: A munkáltató költségei az egyes foglalkoztatási formák esetén

*Table 4.: Cost of the employer for each type of employment*

<b>Foglalkoztatási formák</b>	<b>Munkáltató költsége</b>
Teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló	180 290 Ft
Iskolaszövetkezeten keresztül alkalmazott diák	159 200 Ft
Kötelező szakmai gyakorlatot töltő hallgató	96 850 Ft

(Saját szerkesztés)

A 4. táblázat eredményei alapján megállapítható, hogy a munkaadónak a szakmai gyakorlatot töltő hallgató esetén merül fel a legkevesebb költsége. A legmagasabb költsége pedig a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló foglalkoztatásakor jelenik meg, a jelentős adó- és járulékteher miatt.

Az 5. táblázat egy összesítést tartalmaz a munkavállalók bruttó és nettó béréről, valamint a bruttó bért terhelő járulékokról, mindhárom foglalkoztatási forma esetén.

5. táblázat: A munkavállaló bére az egyes foglalkoztatási formák esetén  
*Table 5.: Employee wages for each type of employment*

Foglalkoztatási formák	Bruttó bér	Adók és járulékok	Nettó bér
Teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállaló	149 000 Ft	49 915 Ft	99 085 Ft
Iskolaszövetkezeten keresztül alkalmazott diák	137 120 Ft	20 568 Ft	116 552 Ft
Kötelező szakmai gyakorlatot töltő hallgató	96 850 Ft	0 Ft	96 850 Ft

(Saját szerkesztés)

Az 5. táblázat eredményei alapján megállapítható, hogy a munkavállaló a diákmunka esetén jut a legnagyobb nettó jövedelemhez, a legalacsonyabbhoz pedig a szakmai gyakorlat végzése során. Az adókat és járulékokat tekintve a legnagyobb levonás a teljes munkaidős foglalkoztatás esetén történik, a legkevesebb pedig a gyakorlat végzése során, hisz itt a bruttó összeget adó- és járulék nem terheli.

## 6. A gyakorlati helyek visszajelzései

A költségek számszerűsítése mellett választ kerestem arra, hogy a gyakorlati helyek mit gondolnak a gyakornokok fogadásáról. Öt olyan gyakorlati hely képviselőjével sikerült beszélnem, akik hosszú évek óta, évente több diákot is foglalkoztatnak.

Az 1. vállalat ásványvíz készítésével, palackozásával és forgalmazásával foglalkozik. Az elmúlt 10 év során 30 gyakornok tevékenykedett náluk, akik a Debreceni Egyetem GTK-ról érkeztek. A cég ügyvezetője elmondta, hogy szívesen foglalkoztatnak gyakornokokat, mert számos feladatot rájuk tudnak bízni. A gyakorlati időt próbaidőként fogják fel és több esetben is előfordult már, hogy egy éppen megüresedett pozíció az egyik gyakornok által lett betöltve. A gyakornokok foglalkoztatásával járó pénzügyi előnyöket is kihasználják.

A 2. vállalkozás mezőgazdasági termeléssel és mezőgazdasági szolgáltatással foglalkozik. Az elmúlt 10 évben 22 gyakornok töltött náluk kötelező szakmai gyakorlatot. A cégvezető úr elmondta, hogy ők azért fogadnak szívesen gyakornokokat, mert általuk új potenciális munkaerőt ismerhetnek meg. Ami szerinte a legnagyobb hátránya a gyakorlati félévnek az, hogy a gyakorlat időtartama túl rövid, így mire egy munkafolyamatot megtanulnak a hallgatók, már véget is ér a gyakorlatuk.

A 3. cég sportlétesítményeket üzemeltet és rendezvényszervezéssel foglalkozik. 10 év alatt 26 gyakornok tevékenykedett már náluk a karról. A cég

ügyvezető igazgatójával folytatott beszélgetés során megtudtam, hogy azért alkalmaznak gyakornokokat, mert fiatalok, rugalmasok és szinte bármilyen munka elvégzésére alkalmasak. Előnyt jelent számukra, hogy viszonylag alacsony költségen jutnak így munkaerőhöz. Hátrányként ő a gyakornokok betanítására fordított energiát említette és, hogy komolyabb feladatok elvégzésére a gyakorlati idő rövideje miatt nem alkalmazhatóak.

A 4. cég vendéglátással foglalkozik. Az elmúlt évek során 10 gyakornokot foglalkoztattak a karról. A cégvezető szerint a gyakornokok nagyon hasznosak a szervezetek számára, mert friss szemléletmóddal rendelkeznek és általuk dinamikus munkaerőre tehetnek szert. A cég főként marketing feladatok elvégzésével bízta meg a gyakornokokat. A betanításukra fordított időn kívül más hátrány nem hangzott el a beszélgetés során.

Az 5. szervezet számviteli, könyvvizsgálói és adószakértői tevékenységeket végez. Évente 2-3 gyakornokot foglalkoztatnak. Főként könyvelési feladatokkal bízzák meg a hallgatókat, amelyet rövid közös munka után már önállóan tudnak végezni, hiszen a gyakornokoknak gyors a tanulási képességük. Ezen a területen sokszor szembesülnek munkaerőhiánnyal, így ők mindenképpen hasznosnak ítélik meg a gyakornokok alkalmazhatóságát. A szervezet vezetője úgy látja, hogy sok elméleti ismerettel rendelkeznek a hallgatók, viszont nagyon kevés gyakorlati tapasztalattal, illetve sokszor kevésbé elkötelezettek.

## **7. Összefoglalás**

A felsőoktatásban résztvevő hallgatók száma az elmúlt 10 év során csökkenést mutatott, amely a népesség számának alakulásával magyarázható. A Debreceni Egyetem GTK-n ez nem tapasztalható, így tehát évről évre egyre több hallgató vesz részt a kötelező szakmai gyakorlaton. A gyakorlat fontos a hallgatók számára, mert valós munkakörnyezetben tudják kipróbálni magukat és szakmai felsőfokú tevékenységet tudnak végezni, sok esetben pedig akár a jövőbeli munkahelyüket is meg tudják találni. A kar Gyakorlatszervező központjának tendenciái azt mutatják, hogy egyre több cég vesz részt a gyakornoki programokban, azonban még mindig sok olyan vállalat van, amely bonyolultnak véli a gyakornokok fogadásával járó teendőket és csak a foglalkoztatásukkal járó erőforráslekötést veszik figyelembe.

A munkáltatói költségek összehasonlítása során arra az eredményre jutottam, hogy a legkevesebb költséggel a gyakornokok alkalmazása jár egy cégnek, míg a legmagasabb költség a teljes munkaidőben alkalmazott munkavállalók foglalkoztatása során merül fel. A munkavállalók a legnagyobb jövedelemhez az iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatással jutnak, míg legkevesebbhez a szakmai gyakorlat végzése során.

Ezzel a tanulmánnyal célom volt bemutatni a cégek számára, hogy milyen adminisztrációs feladatokkal és költségekkel jár egy gyakornok foglalkoztatása, illetve hogy mennyi előnyt jelent ez a gyakorlati hely számára.

Az általam megkérdezett, a gyakornoki programban már résztvevő cégek, meg vannak elégedve a gyakornokokkal, mert fiatalok, dinamikusak, érdeklődők, friss szemléletmóddal és tudással rendelkeznek, nagy a teherbíró képességük és sokféle munkát rájuk lehet bízni, valamint kevesebb költséggel jár a foglalkoztatásuk, mint a teljes munkaidőben vagy iskolaszövetkezeten keresztül foglalkoztatott alkalmazottaké.

EFOP 3.6.3-VEKOP-16-2017-00007- "Tehetségből fiatal kutató" - A kutatói életpályát támogató tevékenységek a felsőoktatásban projekt támogatásával készült.

## FELHASZNÁLT IRODALOM

- Callender, C.- Kemp, M. (2000): Changing student finances: Income, expenditure and take-up of student loans among full-and part-time higher education students in 1998/9. <http://dera.ioe.ac.uk/4694/1/RR213.pdf>. Adatok letöltve: 2018. június 4.
- Györgyi Z. (2012): A képzés és a munkaerőpiac Találkozások és töréspontok. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 108-110 p.
- Hakim, C. (1996): The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity. The British Journal of Sociology, Vol. 47, No. 1. (Mar., 1996), pp. 178-188.
- Hodgson, A. – Spours, K. (2001): Part-timework and Full-time Education in the UK: The Emergence of a Curriculum and Policy Issue. Journal of Education and Work, Vol.14. No.3, p. 373–388.
- Huzsvai L. (2012): Statisztika gazdaságelemzők részére. Seneca Books, 170 p.
- Kiss L. (2008): Munkaerő-piaci stratégiák, munkáltatói elvárások és a diplomások. In: Kasza G. – Kiss P. (szerk.) Felsőoktatási Műhely 2008/I. szám – Felsőoktatás és társadalom pp. 83-94.
- Kozma T. – Rébay M. (2008): A bolognai folyamat Közép-Európában. Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, 323-325 p.
- MAG Praktikum (2018): <http://www.magpraktikum.hu/>. Adatok letöltve: 2018. október 9.
- Mátyási M. (2006): Iskola melletti munkatapasztalat-szerzés: kényszer vagy lehetőség? A szakmai gyakorlat munkaerő-piaci hatásainak átfogó elemzése. Benned a Lehetőség Alapítvány, Budapest, 107 p.
- [http://www.3kconsens.hu/files/Kutatasi\\_tanulmany.pdf?PHPSESSID=9ac8f1f73e4514e6d1fceda41ec0f17f](http://www.3kconsens.hu/files/Kutatasi_tanulmany.pdf?PHPSESSID=9ac8f1f73e4514e6d1fceda41ec0f17f). Adatok letöltve: 2018. június 4.
- Nagy L. – Balogh P. (2013): Ökonometria – Elméleti jegyzet. Debreceni Egyetem, AGTC, Debrecen, 160 p.
- Oktatás (2018a): [https://www.oktatas.hu/felsooktatas/kozerdeku\\_adatok/felsooktatasi\\_adatok\\_kozzetetele/felsooktatasi\\_intezmenyek/allamilag\\_elismert\\_felsookt\\_int](https://www.oktatas.hu/felsooktatas/kozerdeku_adatok/felsooktatasi_adatok_kozzetetele/felsooktatasi_intezmenyek/allamilag_elismert_felsookt_int). Adatok letöltve: 2018. június 2.
- Oktatás (2018b): [https://www.oktatas.hu/felsooktatas/kozerdeku\\_adatok/felsooktatasi\\_adatok\\_kozzetetele/felsooktatasi\\_statistikak](https://www.oktatas.hu/felsooktatas/kozerdeku_adatok/felsooktatasi_adatok_kozzetetele/felsooktatasi_statistikak). Adatok letöltve: 2018. június 2.
- Pentz (2014): Nappali tagozatos hallgatók foglalkoztatása.

<http://ado.hu/rovatok/ado/nappali-tagozatos-hallgatok-foglalkoztatasa>. Adatok letöltve: 2018. június 2.

Polyacskó O. (2009): Felsőoktatásból a munkaerőpiacra. pp. 27. In: Diplomás pályakövetés II. (Szerk. Fábri I. – Horváth T. – Nyerges A.) Educatio Társadalmi Szolgáltató Nonprofit Kft., Budapest, 119 p.

Unideb.hu (2018a): <https://unideb.hu/hu/node/201>. Adatok letöltve: 2018. október 7.

Unideb.hu (2018b): <https://unideb.hu/hu/node/897>. Adatok letöltve: 2018. június 2.

1995. évi CXVII. törvény a személyi jövedelemadóról

1997. évi LXXX. törvény a társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről

2005. évi CXXXIX. törvény felsőoktatásról

2007. évi CXXVII. törvény az általános forgalmi adóról

2010. évi CLV. törvény a szakképzési hozzájárulásról és a képzés fejlesztésének támogatásáról

2011. évi CCIV törvény a nemzeti felsőoktatásról

2018. évi L. törvény Magyarország 2019. évi központi költségvetéséről

230/2012. (VIII. 28.) Korm. rendelet a felsőoktatási szakképzésről és a felsőoktatási képzéshez kapcsolódó szakmai gyakorlat egyes kérdéseiről

280/2011. (XII. 20.) Korm. rendelet a gyakorlati képzés költségeinek a szakképzési hozzájárulás terhére történő elszámolásánál figyelembe vehető gyakorlati képzési normatívák mértékéről és a csökkentő tétel számításáról

## **SZERZŐ**

**NAGY ORSOLYA BERNADETT** PhD hallgató/PhD student

Ihrig Károly Gazdálkodás- és Szervezéstudományok Doktori Iskola/Károly Ihrig

Doctoral School of Management and Business

Debrecen

[nagy.orsolya@econ.unideb.hu](mailto:nagy.orsolya@econ.unideb.hu)